

УДК 159.9

Личностные детерминанты ценностно-мотивационных конфликтов преподавателей высшей школы

Сульчинская Эллина Энерговна

Старший преподаватель кафедры «Психология»,
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,
107392, Российская Федерация, Москва, Зельев пер., 11;
e-mail: elsu@bk.ru

Аннотация

Статья посвящена личностным факторам возникновения ценностно-мотивационного конфликта у преподавателей высшей школы. Факторы поделены на две группы. К первой группе отнесены социально-психологические характеристики преподавателей высшей школы: пол, возраст, стаж работы, наличие ученой степени и профиль преподаваемых дисциплин. Вторая группа включает структурные особенности ценностно-мотивационной сферы испытуемых. Публикация содержит материалы авторских исследований, в ходе которых были выявлены связи отдельных показателей и видов ценностно-мотивационного конфликта с возрастными, гендерными и другими социально-психологическими характеристиками личности. В практической части достаточно подробно показаны связи отдельных ценностей и мотивов с различными видами ценностно-мотивационного конфликта. В результатах исследования представлены наиболее значимые связи между ценностно-мотивационными образованиями и показателями ценностно-мотивационного конфликта, из которых выделены ценности и мотивы, вызывающие наибольшее число ценностно-мотивационных конфликтов, названные «конфликтотенными». Роль ценностного и мотивационного компонентов рассматривается дифференцированно, их значение в процессе формирования ценностно-мотивационного конфликта сравнивается между собой. В заключении, наряду с общими результатами, дан сравнительный анализ профиля доминирующих «конфликтотенных» ценностно-мотивационных образований с ценностно-мотивационным профилем и ценностно-мотивационным ядром личности преподавателей высшей школы.

Для цитирования в научных исследованиях

Сульчинская Э.Э. Личностные детерминанты ценностно-мотивационных конфликтов преподавателей высшей школы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. Том 5. № 6А. С. 211-222.

Ключевые слова

Ценностно-мотивационная сфера, личность, ценности, ценностные ориентации, мотивы, ценностно-мотивационный конфликт, корреляция, ценностно-мотивационный профиль, ценностно-мотивационное ядро, преподаватели высшей школы.

Введение

Современные реформы в сфере образования предполагают учет логики образовательного процесса и требований, предъявляемых к системе человеком, являющимся субъектом инновационного процесса. Профессиональные и личностные качества преподавателей, их педагогическая и социальная позиция являются теми свойствами субъекта деятельности, которые обеспечивают эффективность изменений в системе образования [Подымова, 2012].

Важнейшим фактором субъектности преподавателя, регулятором его активности, обеспечивающим стремление к самореализации, творчеству и инновациям, является ценностно-мотивационная сфера. Структура ценностно-мотивационной сферы представляет иерархию ценностей и мотивов, которые могут иметь как гармоничные, так и противоречивые отношения. Устойчивые противоречия между ценностями и мотивами порождают ценностно-мотивационный конфликт (ЦМК).

Ценностно-мотивационный конфликт формируется под воздействием внешних и внутренних факторов, включая особенности структуры ценностно-мотивационной сферы, доминирующие в ней ценности и мотивы, наиболее устойчивые связи между ними. Специфика и виды данного внутриличностного конфликта были раскрыты в ряде более ранних публикаций [Сульчинская, 2015, 60; Сульчинская, 2016, 132]. Особого внимания заслуживает вопрос влияния социально-психологических характеристик и отдельных особенностей ценностно-мотивационной сферы преподавателей высшей школы на появление ценностно-мотивационного конфликта, которому посвящается данная статья.

Теоретическая часть

Изучение ценностно-мотивационного конфликта предполагает исследование взаимосвязей ценностей и мотивов личности, которые, являясь структурными компонентами ценностно-мотивационной сферы, выступают в роли регуляторов ее активности. Их место в иерархии, функции в ценностно-мотивационной сфере, роль в структуре личности и регуляции отношений с внешним миром различны. Пара «ценность – мотив» в категориальном аппарате психологии рассматривается в диалектическом единстве, предполагающем общность и противоречивость отношений между ними, которые носят сложный характер и достаточно обстоятельно исследованы в отечественной психологии [Петровский, Ярошевский, 2001; Леонтьев, 1999; Полякова, 2004; Салехова, 2010].

Доминирующие ценности и мотивы в структуре ценностно-мотивационной сферы преподавателя вуза должны соответствовать особенностям профессиональной деятельности. В качестве таких особенностей можно выделить ее творческий характер, гуманистическую направленность, многообразие и интенсивность социальных контактов, высокие требования профессии к интеллектуальному уровню и нравственной воспитанности личности [Сластенин, Подымова, 2007, 42; Измайлов, 2013]. Важную роль мотивационные образования играют в обеспечении готовности преподавателя вуза к профессиональной деятельности. Ценности обеспечивают потенциальную, предварительную готовность к профессиональной деятельности, мотивы – непосредственную, ситуативную готовность [Сластенин, Каширин, 2010]. Таким образом, ценностно-мотивационный конфликт может приводить к недостаточной потенциальной или реальной готовности.

Ценностно-мотивационный конфликт можно определить как состояние острого рассогласования ценностей и мотивов личности, проявляющееся в несовпадении активности мотива и степени значимости ценности, сопровождающееся психологическим напряжением, эмоциональным дискомфортом, состоянием дезинтеграции личности.

Он может возникать как следствие неразрешенного ценностного конфликта, который, вытесняясь в бессознательную сферу, оказывает негативное влияние на реализацию мотивов, связанных с участвующими в конфликте ценностями [Полякова, 2004] или в результате блокировки ценностью процесса актуализации мотива. Важную роль в формировании ценностно-мотивационного конфликта играет описанный Ф.Е. Василюком процесс ценностной сублимации мотива, в котором мотивы являются внутренними истоками действия, а ценности связывают житейский и духовный аспекты бытия человека, давая возможность воспринимать, осмысливать и менять мотивы своих поступков [Василюк, 2004].

Ценностно-мотивационный блок в структуре личности преподавателя обеспечивает мотивацию к профессиональной деятельности, положительное отношение к ней, интерес, стремление к развитию личности студентов, желание постоянно совершенствоваться [Сорокопуд, 2011]. Эффективная работа преподавателей вузов предполагает наличие у них высокого уровня мотивации, которая может быть обеспечена при своевременном выявлении и конструктивном преодолении ценностно-мотивационных конфликтов. Имеют значение доминирующие мотивы и ценности в структуре ценностно-мотивационной сферы личности и их противоречивое или гармоничное отношение в паре «ценность – мотив».

Практическая часть

Исследования показали, что ценности и мотивы преподавателей вузов имеют специфическое сочетание между собой – ценностно-мотивационный профиль. Значимость отдельных ценностей снижается с возрастом и по мере увеличения стажа работы, аналогичные изменения характерны в структуре наиболее сильных мотивов. Эти отношения

практически не изменяются в зависимости от пола, не отличаются у преподавателей с разным профилем преподаваемых дисциплин и преподавателей, имеющих степень и не имеющих ее. В системе ценностных ориентаций существуют устойчивые связи между ценностями и мотивами, которые образуют ценностно-мотивационное ядро личности. Из 40 исследованных ценностей и мотивов наибольшее количество связей в ценностно-мотивационной сфере преподавателей высшей школы имеет мотив власти, чуть меньше сферы «обучение/образование» и «профессиональная жизнь», а также терминальные ценности «материальное положение», «креативность» и «активность социальных контактов». Они и составляют основу ценностно-мотивационного ядра, что в целом соответствует характеру и требованиям преподавательского труда. Сравнение ценностно-мотивационного профиля и ценностно-мотивационного ядра позволяет отметить в них общие черты и расхождения. Области расхождения создают основу для ценностно-мотивационного конфликта.

В процессе дальнейшего исследования ценностно-мотивационный конфликт преподавателей высшей школы был изучен более детально.

Методики исследования: «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенина, методика Ш. Шварца для изучения ценностных ориентаций личности, методика В.Э. Милимана «Диагностика мотивационной сферы личности», методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. Реана и методика «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова. Результаты, полученные при помощи разных методик, переводились в десятибалльную шкалу для последующего сравнения. Анализ результатов по критерию Спирмена и Манна-Уитни проводился при помощи программы SPSS-17. В исследовании в общей сложности приняло участие 205 преподавателя вузов, из них 102 мужчины и 103 женщины. Возраст участников от 25 до 65 лет. Стаж преподавания в вузе от 2 до 40 лет.

Ценностно-мотивационный конфликт определялся путем вычитания значения по шкале «мотив» из значения по шкале «ценность». $|Ц-М|$ – показатель рассогласованности ценностного и мотивационного компонентов в ценностно-мотивационной сфере. Величина рассогласования равна от 0 до 9. О наличии ценностно-мотивационного конфликта можно говорить, если $|Ц-М| \geq 4$. В процессе расчета разности Ц-М было выявлено 2 вида конфликта – ЦМК-1 и ЦМК-2. Если $Ц-М > 0$, то мы имеем дело с ЦМК-1, если $Ц-М < 0$, то имеет место ЦМК-2. Оба конфликта отражают диссонанс между содержательной и динамической сторонами мотивации. Первый показывает, что значимость ценности, лежащей в основе конфликта, велика, но мотив недостаточно силен и человек проявляет низкую активность в реализации значимой ценности. Осмысленность деятельности высока, а побуждения для реализации конкретных действий мало. Второй вид конфликта указывает на то, что побуждение действию сильнее, чем значимость предмета, динамический компонент доминирует над содержательным, действия и деятельность недостаточно осмысленны и больше подвержены ситуативным факторам.

В ходе исследования было выделено 2 группы конфликтов: группа А, включающая ценности, которые возникли в результате соотношения значимости определенной сферы жизни и мотива и группа Б, которая образовалась в результате соотношения значимых ценностей и мотивов.

В общей сложности мы выявили 10 групп показателей ценностно-мотивационного конфликта (см Аналитика Родис Сульчинская), с которыми был проведен корреляционный анализ по критерию Спирмена, выявляющий наличие связей между выраженностью ценностно-мотивационного конфликта с их социально-психологическими характеристиками (пол, возраст и т. п.) и доминирующими ценностями и мотивами в структуре ценностно-мотивационной сферы.

На первом этапе исследовалось влияние социально-психологических характеристик испытуемых на показатели ценностно-мотивационного конфликта. Была установлена связь возраста исключительно с конфликтами группы А, при этом конфликт первого типа показал отрицательную корреляцию с возрастом, а конфликт второго типа – положительную ю на уровне общей тенденции. Это указывает на то, что связанные со сферами жизни ценностно-мотивационные конфликты, в отличие от других конфликтов этого типа, имеют возрастную динамику. Конфликт с доминированием ценностного компонента с возрастом ослабевает, что можно объяснить снижением значимости определенной сферы жизни для человека. Значимость ценностно-мотивационных конфликтов с доминированием мотивационного компонента имеет тенденцию к незначительному усилению, что, на наш взгляд, обусловлено не ростом мотивации, а усилением разрыва в паре «ценность – мотив» за счет ослабления ценности.

Исследование отличий в проявлениях ценностно-мотивационного конфликта по критерию Манна-Уитни выявило их наличие исключительно у 1 и 4 возрастных групп. Возрастные границы первой группы – 25-33 года, а четвертой – 55-65 лет. Между более близкими по возрасту группами различий не выявлено. Данный факт обусловлен тем, что возрастной динамике в большей степени подвержены ценностные образования, и, следовательно, конфликты с доминированием ценностного компонента. Отличия наблюдались в показателях ценностно-мотивационного конфликта 1 типа в группе А, в группе Б и в показателях общего уровня ценностно-мотивационного конфликта в группе А. Другие показатели ценностно-мотивационного конфликта не изменяются в зависимости от возраста.

Таким образом, у самых зрелых преподавателей менее пристрастное отношение к определенным сферам жизни, что приводит к более низкому уровню внутриличностной конфликтности, в то же время у них сильнее конфликт, связанный с нереализованными стремлениями в определенных значимых для них сферах. В целом же более высокий уровень ценностно-мотивационного конфликта группы А у начинающих преподавателей.

Отсутствуют корреляционные связи по критерию Спирмена и различия по критерию Манна-Уитни в показателях ценностно-мотивационного конфликта у преподавателей

в зависимости от педагогического стажа и стажа работы в вузе. Не выявлены значимые отличия в показателях ценностно-мотивационного конфликта у мужчин и женщин, у преподавателей со степенью и без нее, у преподавателей с разным профилем преподаваемых дисциплин.

На следующем этапе была исследована взаимосвязь отдельных ценностей и мотивов с показателями ценностно-мотивационного конфликта. Первичный анализ дал ряд интересных результатов. Во-первых, отсутствуют связи между показателями ценностно-мотивационного конфликта и показателями мотивационного профиля В.Э. Мильмана, что может свидетельствовать о незначительной степени «конфликтогенности» данных мотиваторов в структуре личности преподавателей.

Во-вторых, корреляция показателей ценностно-мотивационного конфликта второго типа с ценностями и мотивами во всех случаях носит отрицательный характер, а ценностно-мотивационного конфликта первого типа – положительный. Положительная корреляция ценностей и мотивов также прослеживается с интегральными показателями ценностно-мотивационного конфликта.

В-третьих, ценностные показатели ценностно-мотивационной сферы имеют большее количество устойчивых связей с ценностно-мотивационными конфликтами. Таким образом, ценностные образования гораздо в большей степени, чем мотивы определяют появление у преподавателей высшей школы ценностно-мотивационных конфликтов. Решающую роль в группе ценностно-мотивационных конфликтов играют конфликты первого типа, которые определяют характер и динамику интегральных показателей ценностно-мотивационного конфликта.

Более детальный анализ показал характер взаимосвязей ценностно-мотивационного конфликта различных типов и групп с ценностями и мотивами. Ценностно-мотивационный конфликт первого типа группы А демонстрирует позитивную корреляцию со сферами жизни «обучение/образование», «профессиональная жизнь», «семейная жизнь», «общественная жизнь», «увлечения» и с ценностями «престиж», «материальное положение», «креативность», «активность социальных контактов», «развитие себя», «достижения», «духовное удовлетворение», «сохранение индивидуальности». Наиболее тесная связь со сферой «обучение/образование» и с ценностью «материальное положение». Он также имеет положительную корреляцию с ценностями «комфортность», «традиции», «стимуляция», «власть». Данный конфликт не имеет связи с мотиваторами социально-психологической активности, мотивами профессиональной деятельности и общим уровнем профессиональной деятельности.

Показатели ценностно-мотивационного конфликта второго типа группы А имеют отрицательную связь со сферами жизни «обучение/образование», «профессиональная жизнь», «семейная жизнь», «общественная жизнь», «увлечения» и с ценностями «престиж», «материальное положение», «креативность», «активность социальных контактов», «развитие себя»,

«достижения», «духовное удовлетворение», «сохранение индивидуальности». Наибольшая теснота связи со сферой «обучение/образование» и с ценностью «материальное положение». Имеет место отрицательная связь с ценностью «стимуляция». Отсутствует связь с мотиваторами социально-психологической активности и мотивами профессиональной деятельности, за исключением общего уровня мотивации профессиональной деятельности.

Интегративный показатель ценностно-мотивационного конфликта по группе А демонстрирует позитивную корреляцию со сферами жизни «обучение/образование», «профессиональная жизнь», «семейная жизнь», «общественная жизнь», «увлечения» и с ценностями «престиж», «материальное положение», «креативность», «активность социальных контактов», «развитие себя», «достижения», «духовное удовлетворение», «сохранение индивидуальности». Наиболее тесные из них со сферой «обучение/образование» и ценностью «достижения». Имеет место связь с ценностью «комфортность». Наблюдается положительная связь с такими мотивами профессиональной деятельности, как «служебное продвижение» и «самореализация» при доминировании первой.

Ценностно-мотивационный конфликт первого типа группы Б также имеет положительную связь со всеми сферами жизни и терминальными ценностями, выделенными И. Сениным. Самой тесной из них является связь со сферой «обучение/образование» и ценностью «развитие себя». Имеет место связь с ценностями «стимуляция» и «безопасность». Из мотиваторов социально-психологического характера данный конфликт связан с мотивом власти, а из мотивов профессиональной деятельности – с мотивами «служебное продвижение», «престиж и уважение», с общим уровнем мотивации профессиональной деятельности связь отсутствует.

Ценностно-мотивационный конфликт второго типа группы Б имеет отрицательные связи со всеми сферами жизни и терминальными ценностями, исключая сферу «увлечения», наибольшая плотность которых со сферой «обучение/образование» и с ценностью «материальное положение». Из мотиваторов социально-психологической активности имеет место отрицательная связь с мотивами успеха и власти при преобладании первой.

Интегральный показатель ценностно-мотивационного конфликта группы Б дает положительную корреляцию со всеми сферами жизни и терминальными ценностями, наиболее тесная из которых со сферой «обучение/образование» и ценностью «материальное положение». Также имеет место связь с ценностями «безопасность» и «стимуляция», при доминировании второй и такими мотивами профессиональной деятельности, как «служебное продвижение», «престиж и уважение», «удовлетворение от процесса и результата труда», «самореализация», при наибольшей тесноте с мотивом «престиж и уважение». Из мотиваторов социально-психологической активности имеет место связь с мотивом власти.

Интегративный показатель ценностно-мотивационного конфликта первого типа по группам А и Б дает корреляционные связи со сферами жизни и ценностями, аналогичными ценностно-мотивационному конфликту первого типа группы А. Он демонстрирует

позитивную корреляцию с ценностями «стимуляция», «безопасность» (при преобладании первой), мотивом служебного продвижения и мотивом власти.

Интегральный показатель ценностно-мотивационного конфликта второго типа групп А и Б демонстрирует связи со сферами жизни и терминальными ценностями, аналогичными ценностно-мотивационному конфликту второго типа группы А. Имеет место связь с ценностью «стимуляция». Связь с мотивами отсутствует.

Показатель среднего суммарного уровня ЦМК у каждого человека дает корреляции со всеми сферами жизни, наиболее тесная из которых со сферой «обучение/образование» и ценностью «достижения». Связь также прослеживается с ценностями «стимуляция», «безопасность», а также с такими мотивами профессиональной деятельности, как «служебное продвижение», «удовлетворенность от процесса и результата труда», «престиж и уважение», «самореализация». Имеет место связь с общим уровнем мотивации профессиональной деятельности и мотивом власти.

Таким образом, выявлены отдельные ценности и мотивы, вокруг которых концентрируется наибольшее количество ценностно-мотивационных конфликтов, их можно назвать «конфликтогенными». В то же время обнаружены ценности и мотивы, не имеющие отношения к ценностно-мотивационным конфликтам.

Более детальный анализ исследования ценностно-мотивационного конфликта преподавателей высшей школы показал, что наряду с другими сферами жизни, играющими определяющую роль в появлении ценностно-мотивационного конфликта у преподавателей высшей школы, лидирующую роль играет сфера «обучение/образование», которая дает наиболее тесную связь с большинством ценностно-мотивационных образований. Наименьший конфликтогенный заряд имеет сфера «увлечения».

Среди терминальных ценностей лидирующую роль по частоте проявления и тесноте связей играет ценность «материальное положение», что указывает на проблемность данной области для преподавателей. Ценности личности, выделенные Ш. Шварцем, имеют низкий конфликтогенный потенциал или же вообще его не имеют, за исключением ценностей «стимуляция» и «безопасность». Стимуляция показывают наибольшую тесноту и частоту связей с различными типами ценностно-мотивационного конфликта. Это говорит о неудовлетворенности, связанной с новизной информации, впечатлений, в разнообразии переживаний.

Наиболее «кофликтогенным» мотивом профессиональной деятельности является мотив «служебное продвижение», в меньшей степени – мотив «самореализация», что говорит о недостаточной реализованности творческого потенциала преподавателей в профессиональной деятельности и их озабоченности карьерными перспективами. Мотивы социально-психологической активности личности обладают низким конфликтогенным потенциалом.

В целом можно говорить о «конфликтогенном» ядре ценностно-мотивационной сферы преподавателей вузов, где первое место занимает сфера «обучение/образование», затем

ценности «материальное положение», «развитие себя», «стимуляция», «безопасность» и мотивы профессионального продвижения, самореализации, престижа и уважения. Сравнение данного профиля с ценностно-мотивационным профилем и ценностно-мотивационным ядром показывает, что общим у всех трех профилей является доминирование сферы «обучение/образование», ценности «материальное положение» и выраженность мотива «самореализация». Снизить уровень внутриличностной конфликтности поможет работа именно с этими образованиями.

Выводы

Структура ценностно-мотивационной сферы преподавателей высшей школы содержит систему ценностно-мотивационных конфликтов. Показатели ценностно-мотивационного конфликта изменяются с возрастом, не подвергаются значительным изменениям в зависимости от педагогического стажа и стажа работы в вузе. Характеристики ценностно-мотивационного конфликта у мужчин и женщин, у преподавателей со степенью и без нее, у преподающих естественнонаучные и гуманитарные дисциплины не имеют существенных различий. Наиболее «конфликтогенную» роль в ценностно-мотивационной сфере играют сферы жизни, в меньшей степени, терминальные ценности. В целом ценностная составляющая ценностно-мотивационной сферы является «локомотивом» системы внутриличностных конфликтов. Мотивы в значительно меньшей степени определяют появление ценностно-мотивационных конфликтов. Так, компоненты мотивационного профиля В.Э. Мильмана вообще не образуют ценностно-мотивационных конфликтов. Мотиваторы социально-психологической активности личности формируют незначительное число конфликтов. Мотивы профессиональной деятельности создают значительное число ценностно-мотивационных конфликтов. Группу детерминант ценностно-мотивационного конфликта можно определить как «конфликтогенный» ценностно-мотивационный профиль преподавателей вуза. Именно он указывает на области работы по профилактике и снижению уровня ценностно-мотивационного конфликта.

Библиография

1. Василюк Е.Ф. Переживания и молитвы (опыт общепсихологического исследования). М.: Смысл, 2005. 191 с.
2. Измайлов С.Г. Развитие индивидуального стиля деятельности преподавателя в процессе повышения квалификации. Новосибирск: ООО «Агентство Сибпринт», 2013. с.
3. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, структура и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 1999. 487 с.
4. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии. М.: Academia, 2001. 512 с.

5. Подымова Л.С. Психолого-педагогическая инноватика: личностный аспект. М.: Прометей, 2012. 246 с.
6. Полякова И.П. Роль ценностей в процессе мотивации. Липецк: ЛГТУ, 2004. 169 с.
7. Салихова Н.Р. Ценностно-смысловая регуляция жизненного пространства личности. Казань: Казанский университет, 2010. 452 с.
8. Слостенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика. М.: Академия, 2010. 480 с.
9. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Готовность педагога к инновационной деятельности // Сибирский педагогический журнал. 2007. № 1. С. 42-49.
10. Сорокопуд Ю.В. Педагогика высшей школы. Ростов н/Д: Феникс, 2011. 541 с.
11. Сульчинская Э.Э. Особенности внутриличностных конфликтов в структуре ценностно-мотивационной сферы преподавателей // Вестник РосНОУ. 2015. С. 60-64.
12. Сульчинская Э.Э. Виды и свойства ценностно-мотивационного конфликта преподавателей высшей школы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016, № 5. С. 132-143.

Personal determinants of value-motivational conflicts in high school teachers

Ellina E. Sul'chinskaya

Senior Lecturer,
Department of psychology,
Moscow Financial-Industrial University "Synergy",
107392, 11 Zel'ev av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: elsu@bk.ru

Abstract

The article is devoted to personality factors of the emergence of value-motivational conflicts in high school teachers. The factors are divided into two groups. The first group includes socio-psychological characteristics of high school teachers: gender, age, work experience, academic degrees and subjects taught. The second group includes structural features of value-motivational sphere of the subjects. The publication contains materials of the author's research, which revealed the link between individual indicators and the types of value-motivational conflict with the age, gender and other socio-psychological characteristics of personality. In the practical part the author shows in detail the link between individual values and motives of different types of value-motivational conflict. The results of the study present the most significant relationships between values and motivational formations and indicators of

value-motivational conflict, which highlighted the values and motives that cause the greatest number of value-motivational conflict and which are called "conflict". The author considers the role of axiological and motivational components in a differentiated way, their importance in the process of formation of value-motivational conflict is compared among themselves. In conclusion, along with the overall results, the author gives the comparative analysis of the profile of the dominant "conflictogenic" value-motivational entities with value-motivational profile, and value-motivational core of the personality of high school teachers.

For citation

Sul'chinskaya E.E. (2016) Lichnostnye determinanty tsennostno-motivatsionnykh konfliktov prepodavatelei vysshei shkoly [Personal determinants of value-motivational conflicts in high school teachers]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 5 (6A), pp. 211-222.

Keywords

Value-motivational sphere, personality, values, value orientations, motives, value-motivational conflict, correlation, value-motivational profile, value-motivational core, the high school teachers.

References

1. Izmailov S.G. (2013) *Razvitie individual'nogo stilya deyatel'nosti prepodavatelya v protsesse povysheniya kvalifikatsii* [The development of individual style of activity of teachers in the process of improving their skills]. Novosibirsk: Agentstvo Sibprint Publ.
2. Leont'ev D.A. (1999) *Psikhologiya smysla: priroda, struktura i dinamika smyslovoi real'nosti* [Psychology of meaning: nature, structure and dynamics of semantic reality]. Moscow: Smysl Publ.
3. Petrovskii A.V., Yaroshevskii M.G. (2001) *Osnovy teoreticheskoi psikhologii* [Foundations of theoretical psychology]. Moscow: Academia Publ.
4. Podymova L.S. (2012) *Psikhologo-pedagogicheskaya innovatika: lichnostnyi aspect* [Psychological and pedagogical innovations: the personal aspect]. Moscow: Prometei Publ.
5. Polyakova I.P. (2004) *Rol' tsennostei v protsesse motivatsii* [The role of values in the process of motivation]. Lipetsk: Lipetsk State Technical University.
6. Salikhova N.R. (2010) *Tsennostno-smyslovaya regulyatsiya zhiznennogo prostranstva lichnosti* [Value-semantic regulation of the life space of the personality]. Kazan': Kazan University.
7. Slastenin V.A., Podymova L.S. (2007) Gotovnost' pedagoga k innovatsionnoi deyatel'nosti [The willingness of a teacher to innovative activity]. *Sibirskii pedagogicheskii zhurnal* [Siberian pedagogical journal], 1, pp. 42-49.

8. Slastenin V.A., Kashirin V.P. (2010) *Psikhologiya i pedagogika* [Psychology and pedagogy]. Moscow: Akademiya Publ.
9. Sorokopud Yu.V. (2011) *Pedagogika vysshei shkoly* [Higher school pedagogy]. Rostov-on-Don: Feniks Publ.
10. Sul'chinskaya E.E. (2015) Osobennosti vnutrilichnostnykh konfliktov v strukture tsennostno-motivatsionnoi sfery prepodavatelei [Peculiarities of intrapersonal conflict in the structure of value-motivational sphere of teachers]. *Vestnik RosNOU* [Bulletin of the Russian New University], pp. 60-64.
11. Sul'chinskaya E.E. (2016) Vidy i svoistva tsennostno-motivatsionnogo konflikta prepodavatelei vysshei shkoly [Types and features of value-motivational conflict in teachers of higher education]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical reviews and current research], 5, pp. 132-143.
12. Vasilyuk E.F. (2005) *Perezhivaniya i molitvy (opyt obshchepsikhologicheskogo issledovaniya)* [Experiences and prayers (the experience of general psychological research)]. Moscow: Smysl Publ.